

Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI

„Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen“

zu „Fachkräftesicherung und Arbeitswelt im Handwerk“

am 29. April 2016, 10.30 Uhr

Stellungnahme zu Frage 4

„Wie können die Alters- und soziale Absicherung für abhängig beschäftigte Handwerkerinnen und Handwerker sowie für Betriebseigentümerinnen und –eigentümer verbessert werden? (zum Beispiel durch Betriebsrenten oder Mitarbeiterbeteiligungen am Unternehmen und am Unternehmensgewinn)“

1. Einige einführende Bemerkungen zur Altersversorgung im Allgemeinen

- Altersversorgung ist – zumindest teilweise – Erwerbseinkommen. Deshalb kommt es dabei ganz besonders auf die Versorgungssicherheit und lebenslängliche Leistungen an – neben der Rentabilität, der Liquidität und Fragen der Flexibilität.
 - Die Garantien der Lebensversicherungswirtschaft werden in ihrer Bedeutung weiterhin massiv unterschätzt.
 - Das anhaltend extrem niedrige Zinsniveau hat unterschiedliche, insgesamt u. E. aber extrem problematische Wirkungen:
 - Einerseits wird zwar durch niedrige Schuldzinsen die Konsumbereitschaft erhöht und eine Belebung der Wirtschaftstätigkeit angeregt; dies kommt sicherlich auch dem Handwerk und den KMU zugute.
 - Andererseits werden durch die politischen Maßnahmen zur Absenkung des Zinsniveaus
 - die Marktpreis-Mechanismen außer Kraft gesetzt, so dass alle Relationen im Preisgefüge dauerhaft gestört werden und es später zu entsprechenden ökonomischen Anpassungsmaßnahmen – u. E. mit u. a. großer Inflationsgefahr – kommen muss,
 - die für die Altersversorgung maßgeblichen Vermögensansammlungsprozesse sind massiv gestört.
- Prognostizierte, aber nicht garantierte Versorgungsleistungen können nicht erreicht werden.
 - Die Bereitschaft zur Versorgung wird durch niedrige, erst recht aber durch negative (Real-) Verzinsung drastisch reduziert. Diese Problematik besteht für künftige Versorgungsmaßnahmen, aber auch für die Fortführung bestehender Versorgungsmaßnahmen während der Finanzierungsdauer.



- Bei niedrigen Zinsen wird aber viel mehr Kapital für eine bestimmte Rentenhöhe benötigt als bei hoher Verzinsung der angesammelten Mittel.
Insofern steigen die Erfordernisse der für die Altersversorgung erforderlichen Vermögenswerte.
- D. h. zur Vermeidung von Altersarmut müsste der Staat
 1. notwendige Korrekturen vornehmen und
 2. erheblich höhere Anreize setzen!

Zu den dringend notwendigen Korrekturen gehört u. E. – neben den erfolgten Maßnahmen zur Handelsbilanzierung – eine angemessene steuerliche Dotierung von Pensionsrückstellungen. Der Rechnungszins von 6% in § 6a EStG und die Nichtberücksichtigung von Renten- und Einkommensrends in den Pensionsrückstellungen führen für die Unternehmen zu einer unakzeptablen Scheingewinnbesteuerung.

- EXKURS zur Gesetzlichen Rentenversicherung:
 - Durch das Niedrigzinsumfeld verbessert sich – in einer falschen Optik – die relative Vorteilhaftigkeit der Umlagefinanzierung der gesetzlichen Versorgungssysteme – jedoch ohne Berücksichtigung der bekannten Demographie-Problematik.
 - Benötigt wird weiterhin ein intelligenter Mix aus umlagefinanzierter gesetzlicher Rente und kapitalgedeckter privater und betrieblicher Altersversorgung.
 - Weitere Leistungssteigerungen der gesetzlichen Systeme (z. B. Lebensleistungsrente) sind im Hinblick auf die Demographie unbedingt zu vermeiden!
 - Solche Maßnahmen würden wegen ihrer aufwandstreibenden Wirkung in der Zukunft die Spielräume für Kapitaldeckung aufzehren.

2. Allgemeine Bemerkungen zur Altersversorgung speziell in Klein- und Mittelunternehmen bzw. Handwerk

- Besonderheiten von KMU und Handwerksunternehmen:
 - KMU und Handwerksbetriebe sind – u. a. aufgrund ihrer geringeren Größe – organisatorisch anders aufgestellt und personalwirtschaftlich besetzt als Großunternehmen.
 - Z. B. haben sie häufig keine ausdifferenzierten kaufmännischen, personalwirtschaftlichen und finanzwirtschaftlichen Funktionen.
 - Ggf. sind sie eher auf externe Dienstleistungen von Kreditinstituten, Steuerberatern oder Versicherungsvermittlern angewiesen.
 - Die Einkommen der Arbeitnehmer in KMU und Handwerksbetrieben liegen häufig unter denen von Großunternehmen; dementsprechend besteht eine geringere Fähigkeit zur Eigenvorsorge.
Ähnliches gilt z. T. für die Gewinnsituation der Betriebe, die nur geringe zusätzliche Versorgungslasten tragen können.
- KMU und Handwerksunternehmen brauchen vor allem einfache, verständliche, leicht administrierbare und gut kalkulierbare Lösungen!



- Dies gilt insbesondere in der betrieblichen Altersversorgung, denn die meisten KMU haben keine Personal- und Rechtsabteilung oder dergleichen
- Lebenslange Renten- und Pensionsversicherungen (in der betrieblichen Altersversorgung: Direktversicherungen und Pensionskassenversicherungen) sind derartige für KMU geeignete sichere Versorgungsmaßnahmen!
- Gerade in KMU und im Handwerk gibt es einen wichtigen psychologischen Zusammenhang zwischen der Altersversorgung der Betriebseigentümer und der betrieblichen Altersversorgung der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer:
 - Hat der Betriebseigentümer Probleme mit seiner eigenen Altersversorgung wird der sich dem Thema Altersversorgung für seine Beschäftigten eher verschließen.
 - Wenn der Betriebseigentümer für sich – und ggf. seine Betriebsangehörigen – gute Lösungen für die Altersversorgung gefunden hat, wird er eher bereit sein, diese auf seine Arbeitnehmer zu übertragen.
 - Das Prinzip der Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung – für Betriebseigentümer und ggf. auch für Arbeitnehmer – ist aus psychologischen und aus ordnungspolitischen Gründen von großer Bedeutung:
Sollte dies Prinzip verletzt werden, wird es keine freiwilligen Maßnahmen geben über etwaige obligatorische Versicherungen hinaus.
 - Obligatorische betriebliche Altersversorgung sowie Opting-out-Modelle auf gesetzlicher Grundlage sollten deshalb tabu sein.
Nicht gemeint sind freiwillige betriebliche Opting-out-Modelle.
 - In KMU und Handwerksbetrieben spielen – schon aufgrund der geringen Belegschaftsgröße – kollektive Regelungen des Arbeitsrechts wie Betriebsvereinbarungen und insbesondere Tarifverträge eine deutlich geringere Rolle als in Großunternehmen!
 - Handwerksbetriebe und KMU benötigen fachkundige Beratung und Unterstützung bei der Einrichtung und Durchführung ihrer Altersversorgungsmaßnahmen.
 - Honorarberatungsmodelle sind dafür – u a. wegen der bei KMU vorherrschenden Einkommen – im Allgemeinen ungeeignet.
 - Handwerksbetriebe können dabei z. B. auf Selbsthilfeeinrichtungen wie die Versorgungswerke im Handwerk zurückgreifen, mit denen z. B. die SIGNAL IDUNA Gruppe zusammenarbeitet: Sie bieten Beratung, Betreuung und Unterstützung und Versicherungsschutz zu attraktiven Konditionen nutzen.
 - EXKURS: Altersversorgung und Mitarbeiterbeteiligung: Die kapitalmäßige Beteiligung von Arbeitnehmern ist zwar aus wirtschaftspolitischen Gründen wünschenswert. Aber:
 - Altersversorgung als sicheres Erwerbserstatzeinkommen ist wichtiger als Mitarbeiterbeteiligung.
Weil Mitarbeiterbeteiligung mit einem unternehmerischen Risiko verbunden ist, kann sie kein sicheres, verlässliches lebenslanges Einkommen in garantierter Mindesthöhe gewährleisten.
 - Altersversorgung lässt sich auch in und für KMU gut organisieren.
Mitarbeiterbeteiligung an KMU ist dagegen aus rechtlichen und steuerlichen Gründen schwierig.
Kollektive Formen der Mitarbeiterbeteiligung über Fonds oder dergleichen sind im Hinblick auf die Macht solcher Fonds gegenüber den KMU problematisch.



3. Möglichkeiten der Verbesserung der Altersversorgung für abhängig beschäftigte Handwerkerinnen und Handwerker

- Attraktive Vergütungsstrukturen enthalten nicht ausschließlich Lohn bzw. Gehalt und Sonderzahlungen, sondern z. B. auch wichtige Nebenleistungen wie betriebliche Altersversorgung.
- Im Hinblick auf die bekannte Demographie-Problematik scheidet eine Verbesserung der Altersversorgung (allein) über die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung aus (s. o.).
- Für KMU sind die Direktversicherung und die Pensionskassenversorgung die geeignetsten Durchführungswege.
Gründe:
 - Verständlichkeit
 - einfache Handhabung und Administration
 - betriebswirtschaftlich zutreffende Aufwandsperiodisierung bzw. Ausfinanzierung während der Aktiven Arbeitstätigkeit
 - Planbarkeit und Kalkulierbarkeit von Aufwand und Liquidität
 - keine Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- evtl. noch Möglichkeit zur Ergänzung durch kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung
- Betriebliche Altersversorgung muss Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bieten!
 - D. h. die Unternehmen müssen ebenso mit Anreizen gelockt werden wie die Arbeitnehmer!
- Die wichtigsten Verbesserungen wären die Vermeidung – oder sogar Verminderung – von rechtlicher und steuerlicher Komplexität und von Rechtsunsicherheiten in der betrieblichen Altersversorgung.
 - Beispiele für Komplexität
 - Auseinanderdriften von verschiedenen Rechtsgebieten wie Arbeitsrecht (Betriebsrentenrecht), Steuerrecht und Versicherungsrecht, z. B. Rückstellungen in Handels- und Steuerbilanz, Definition der Pensionskasse im Betriebsrentengesetz und im Versicherungsaufsichtsgesetz
 - Verwaltungsanweisungen der Finanzbehörden, teils ohne gesetzliche Grundlage (z. B. zum sog. engen Hinterbliebenenbegriff)
 - Überraschungen der Rechtsprechung im Arbeitsrecht und Steuerrecht
- Arbeitsrechtliche Verpflichtungen der betrieblichen Altersversorgung sind aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Sicht die längsten, weil über Jahrzehnte (!) laufende Verpflichtungen. Der Rechtsrahmen für betriebliche Altersversorgung muss daher langfristig stabil und verlässlich sein.



- Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung dürfen
 - a) keine Verschlechterung vorhandener Versorgungssysteme
 - b) keine Erhöhung der Komplexität mit sich bringen!
- Überlegungen wie die des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“ sind absolut kontraproduktiv, weil sie
 - nicht aus der Realität der KMU, sondern aus der Welt von Großunternehmen gedacht sind (Modell der Metall-Industrie),
 - auf Tarifverträge setzen, die in KMU eine deutlich geringere Organisationswirkung entfalten als in Großunternehmen,
 - die Komplexität durch einen 6. Durchführungsweg und eine weitere Zusageart erhöhen,
 - indirekt schädliche Wirkungen auf vorhandene Versorgungsmaßnahmen hätten, die die im Modell angebotene Enthaltung der Arbeitgeber nicht bieten könnten.
- Die häufig niedrigen Einkommen in Handwerk und KMU führen dazu, dass die lohnsteuerliche und beitragsmäßige Freistellung von Entgeltumwandlungsbeiträgen keine Wirkung entfaltet.
Deshalb wird zusätzlich zu § 3 Nr. 63 EStG ein einfaches Zulagenmodell für Geringverdiener benötigt.
- Die sog. Doppelverbeitragung der Versorgungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung in der Sozialversicherung muss abgeschafft – oder zumindest reduziert – werden.
- Die Anrechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung ist zwar systemkonform, aber funktional kontraproduktiv und muss geändert werden!
Denn niemand kann einsehen, warum eine Person mit Vorsorgemaßnahmen nicht besser gestellt wird als eine Person ohne einen derartigen Konsumverzicht.
- Modelle eines freiwilligen, d. h. betrieblichen Opting-out, also einer automatischen Einbeziehung aller Arbeitnehmer in eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung sollte gesetzlich dadurch unterstützt werden, dass es rechtssicher und einfach möglich wird, vorhandene Belegschaften einzubeziehen.
- Die Haftung der Arbeitgeber für betriebliche Altersversorgung sollte – gerade für KMU und Handwerksunternehmen – reduziert werden (z. B. hinsichtlich der Haftungsgründe, der sachlichen und zeitlichen Wirkung der Subsidiärhaftung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).
- In KMU arbeiten häufig Arbeitnehmer-Ehegatten und Familienangehörige mit. Sie können jedoch nur unter bestimmten steuerlichen Voraussetzungen mit steuerlichen Einschränkungen in betrieblicher Altersversorgung versorgt werden.



4. Möglichkeiten der Verbesserung der Altersversorgung für Betriebseigentümerinnen und -eigentümer

- Die bislang verbreitete Sicht, dass Unternehmer im Handwerk oder in KMU ihre Altersversorgung im Wert ihres Unternehmens haben ist angesichts der bereits heute realen Nachfolger-Problematik und der demographischen Entwicklung immer häufiger eine Fehleinschätzung.
- Die Handwerkerpflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung für Handwerksunternehmern ist u. E. eine nicht zu begründende und enorm komplexe gesetzliche Sonderregelung für diesen Wirtschaftszweig.
Sie sollte in dieser Form abgeschafft werden.
Aber evtl. allgemeine Vorsorgepflicht für alle Unternehmer aller Branchen (s. u.)
- Die Möglichkeiten der Vorsorge der Unternehmer im hängt steuerlich von der Rechtsform und der steuerlichen Organisation ihres Unternehmens ab:
 - Einzelunternehmer und sog. Mitunternehmer in Personengesellschaften sind – ggf. neben der gesetzlichen Rentenversicherung – auf Maßnahmen der privaten Altersversorgung angewiesen.
D. h. Rürup-/Basis-Rente oder steuerlich nicht geförderte Maßnahmen der flexiblen Altersversorgung in der sog. 3. steuerlichen Schicht. Betriebliche Altersversorgung für sie ist nicht möglich.
 - Tätige Gesellschafter von Kapitalgesellschaften – üblicherweise beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung – können – neben gesetzlicher Rentenversicherung und privater Altersversorgung – im Hinblick auf ein steuerlich anerkanntes Dienstverhältnis auch betriebliche Altersversorgung nutzen – allerdings unter vielen steuerlichen Voraussetzungen mit vielen steuerlichen Einschränkungen.
- U. E. sollte über folgende Punkte als Vorschläge nachgedacht werden:
 - Einzelunternehmer und Mitunternehmer können für sich steuerlich anerkannte betriebliche Altersversorgung einrichten, wenn mindestens 80% ihrer Arbeitnehmer nachweislich in Maßnahmen der betrieblichen Altersversorgung eingebunden sind.
 - Die regiden Regelungen für (beherrschende) Gesellschafter-Geschäftsführer in der betrieblichen Altersversorgung sollten auf ihre Erforderlichkeit überprüft und möglichst gelockert werden!
- Unternehmer bringen in ihr Unternehmen unternehmerische Initiative ein und gehen unternehmerische Risiken ein.
 - Es wäre deshalb unangemessen und nicht zu einer marktwirtschaftlichen Ordnung passend, sie in den Geltungsbereich der gesetzlichen Rentenversicherung einzubeziehen.
 - Sofern man im Hinblick auf das Risiko von Altersarmut sozialpolitische Maßnahmen auch für Selbständige für notwendig halten sollte, kommt u. E. zwar eventuell eine Vorsorgeverpflichtung in Betracht, nicht jedoch eine Versicherungspflicht in der **gesetzlichen Rentenversicherung**.



- Eine solche Versicherungspflicht (anstelle einer Pflichtversicherung!) müsste sich ggf. auf alle Selbständigen und Unternehmer im Rahmen bestimmter allgemeiner Kriterien erstrecken und nicht nur als Sonderregelung auf Handwerker.

Dortmund / Hamburg, 29.04.2016

Reformoptionen für betriebliche Altersversorgung

Status Quo

- Knapp 60 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben eine betriebliche Altersversorgung, mittlerweile gibt es über 15 Millionen Versorgungszusagen.
- Kleine und mittlere Unternehmen haben allerdings Nachholbedarf. Hier ist der Verbreitungsgrad der bAV deutlich niedriger

7-Punkte-Plan der Versicherungswirtschaft

1. Anreize für Geringverdiener schaffen: Steuerförderung allein ist für Geringverdiener wenig attraktiv – ein ergänzender Zuschuss ist sinnvoller. Die Anrechnung von Renten aus privater Altersvorsorge auf Grundsicherung muss begrenzt werden.
2. bAV-Rahmenbedingungen in der Kranken- und Pflegeversicherung verbessern: Betriebsrentner sollten nur den Arbeitnehmerbeitrag zahlen müssen.
3. Entgeltumwandlung wirksam nutzen: Wenn der Arbeitgeber kein Angebot zur bAV unterbreitet, sollten Arbeitnehmer einen Anbieter auswählen dürfen, an den der Arbeitgeber dann gebunden ist.
4. Freiwillige Modelle der automatischen Einbeziehung in die bAV fördern: Arbeitgeber sollten Opting-Out-Klauseln in Arbeitsverträgen verankern dürfen – Arbeitnehmer müssten eine bAV dann „abwählen“.
5. Komplexität der bAV reduzieren: Arbeitgeber müssen oft mehrere Durchführungswege der bAV managen. Dies ist insbesondere für KMU häufig zu aufwändig. Daher sollten Unternehmen die Förderung auf einen Durchführungsweg konzentrieren dürfen.
6. Haftungsfreistellungen an der Sicherheit der Einrichtung festmachen; etablierte Durchführungswege nicht beschädigen.
7. Orientierung in der Altersvorsorge verbessern: Säulenübergreifende, internetbasierte Information soll Leistungsanwartschaften aus gesetzlicher, privater und betrieblicher Vorsorge transparent machen.